KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 14.4.2023 r.
COM(2023) 188 final

# SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

## dotyczące równowagi aktuarialnej systemu emerytalno-rentowego dla urzedników europejskich i wpływu na budżet załącznika XII do regulaminu pracowniczego

# SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

## dotyczące równowagi aktuarialnej systemu emerytalno-rentowego dla urzedników europejskich i wpływu na budżet załącznika XII do regulaminu pracowniczego

### 1. PODSTAWA PRAWNA

Na podstawie art. 14 ust. 1 załącznika XII do regulaminu pracowniczego w 2022 r. Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie dotyczące równowagi aktuarialnej systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich oraz wpływu stosowania załącznika XII do regulaminu pracowniczego na budżet.

Niniejsze sprawozdanie służy wdrożeniu wyżej wymienionego przepisu w drodze oceny równowagi aktuarialnej systemu i analizy wpływu załącznika XII na budżet w latach 2014–2021. W miarę możliwości i w stosownych przypadkach w niniejszym sprawozdaniu nawiązano również do rozwoju sytuacji od 2022 r.

### 2. PODSTAWOWE CECHY SYSTEMU EMERYTALNO-RENTOWEGO DLA URZĘDNIKÓW EUROPEJSKICH

#### 2.1. Podstawa prawna systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich

Zgodnie z art. 83 regulaminu pracowniczego:

- świadczenia emerytalne i rentowe[1] mają być pokrywane z budżetu Unii;
- państwa członkowskie mają wspólnie zagwarantować wypłacenie takich świadczeń; oraz
- Urzędnicy mają wpłacać składki w wysokości jednej trzeciej kosztów finansowania systemu emerytalno-rentowego.

Art. 83a regulaminu pracowniczego stanowi, że równowaga systemu emerytalno-rentowego jest zapewniona za pomocą wieku emerytalnego i stawki składek odprowadzanych do systemu emerytalno-rentowego. W artykule tym ustanowiono również procedury przeprowadzanych co roku i co pięć lat aktualizacji stawki składek odprowadzanych do systemu emerytalno-rentowego.

W załączniku XII do regulaminu pracowniczego określono aktuarialne zasady obliczania stawki składki w celu zapewnienia równowagi systemu.

[1] Świadczenia, jakie należy wypłacić w ramach systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich, ustanowiono w tytule V rozdział 3 regulaminu pracowniczego oraz w załączniku VIII do tego regulaminu. Świadczenia realizowane w ramach systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich obejmują emerytury, przeniesienia uprawnień do świadczeń emerytalnych, odprawy, renty rodzinne i renty inwalidzkie.

### 2.2. Zasada funduszu umownego (wirtualnego)

System emerytalno-rentowy urzędników europejskich jest umownym (wirtualnym) funduszem o zdefiniowanych świadczeniach, w ramach którego składki pracowników wykorzystuje się do sfinansowania ich przyszłych emerytur. Chociaż nie istnieje żaden faktyczny fundusz inwestycyjny, uznaje się, że kwotę, jaka zostałaby pobrana przez taki fundusz, zainwestowano w obligacje długoterminowe państw członkowskich oraz że kwotę tę odzwierciedlają zobowiązania emerytalne odnotowane w rocznych sprawozdaniach finansowych Unii Europejskiej. Państwa członkowskie wspólnie gwarantują wypłacenie świadczeń na podstawie art. 83 regulaminu pracowniczego i art. 4 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej.

System emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich zaprojektowano jako fundusz umowny, dlatego też składki pracowników wykorzystuje się do sfinansowania przyszłych emerytur pracowników płacących składki. Składki faktycznie pokrywają koszt uprawnień do świadczeń emerytalnych nabytych w danym roku i nie są w żaden sposób związane z wydatkami na pokrycie emerytur poniesionymi w danym roku. W unijnym orzecznictwie potwierdzono, że system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich jest funduszem umownym, mimo iż wykazuje on pewne cechy systemu solidarnościowego[2].

System emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich różni się od większości systemów emerytalno-rentowych dla urzędników publicznych stosowanych w państwach członkowskich, w których stawki składki lub wysokość świadczeń dostosowuje się, aby każdego roku zapewnić równowagę między zebranymi składkami a wydatkami na pokrycie emerytur. Jeżeli osiągnięcie równowagi w tego rodzaju systemach, w których łączy się składki z wydatkami na pokrycie emerytur dla tego samego okresu (tzw. systemy repartycyjne), nie jest możliwe, różnicę pokrywa się z budżetu.

Umowny fundusz w ramach systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich poddaje się ocenie zarówno co roku, jak i co pięć lat, tak jak w przypadku istnienia rzeczywistego funduszu, co gwarantuje dodatkowo jego długoterminową stabilność.

### 2.3. Zasada równowagi aktuarialnej

Równowagę systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich zapewnia się poprzez regularne aktualizacje stawek składki oraz, w stosownych przypadkach, wieku emerytalnego.

Podstawę funkcjonowania systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich stanowi zasada równowagi aktuarialnej, zgodnie z którą roczne składki wpłacane przez pracowników muszą pokrywać jedną trzecią uprawnień nabytych w danym roku[3], co odpowiada przyszłym emeryturom, jakie ci sami pracownicy będą otrzymywać po odejściu ze służby, oraz (pod pewnymi warunkami) rentom inwalidzkim oraz rentom rodzinnym i sierocym. Przyszłe świadczenia emerytalne są poddawane ocenie w odniesieniu do każdego dnia referencyjnego[4], co wiąże się z obliczeniem ich wartości bieżącej przy użyciu stopy procentowej (dyskontowej)[5]. Wyliczenie to stanowi wycenę aktuarialną.

---

2 Zob. na przykład sprawa F-105/05 Wils/Parlament Europejski, pkt 85 i sprawa T-439/09 Purvis/Parlament Europejski, pkt 45.

3 Art. 83 ust. 2 regulaminu pracowniczego.

4 31 grudnia roku n.

5 Stawkę składki emerytalnej oblicza się, stosując metodę prognozowanych uprawnień jednostkowych określoną w międzynarodowym standardzie rachunkowości sektora publicznego MSRSP 39 „Świadczenia pracownicze". W celu wyliczenia wysokości składki suma wartości aktuarialnej praw

Stawka składki emerytalnej jest mechanizmem pozwalającym utrzymać równowagę systemu w kolejnych latach. Stawka ta jest automatycznie aktualizowana, jeżeli z oszacowania aktuarialnego przewidzianego w art. 83a regulaminu pracowniczego wynika, że aktualizacja jest niezbędna do pełnego pokrycia uprawnień do świadczeń emerytalnych nabytych w danym roku. W związku z tym, opłacając zaktualizowaną stawkę składki, pracownicy nabywają uprawnienia do świadczeń emerytalnych za dany rok, które chroni zasada praw nabytych.

## 3. RÓWNOWAGA AKTUARIALNA SYSTEMU EMERYTALNO-RENTOWEGO DLA URZĘDNIKÓW EUROPEJSKICH

Równowagę aktuarialną systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich zapewnia się przez coroczne aktualizacje stawki składki emerytalnej oraz, w stosownych przypadkach, wieku emerytalnego. Metoda obliczania stawki składki emerytalnej została zatwierdzona przez krajowych ekspertów państw członkowskich UE oraz zewnętrznych aktuariuszy (3.1). Stawka składki emerytalnej odpowiada stosunkowi kosztów służby[6] w roku N do całkowitych rocznych wynagrodzeń podstawowych/dodatków na dzień 31 grudnia poprzedniego roku dla tej samej populacji. W celu obliczenia kosztu służby wykorzystuje się szereg wskaźników i analizuje cały zestaw założeń demograficznych i finansowych (sekcja 3.2). Równowagę aktuarialną systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich gwarantują stawka składki emerytalnej (sekcja 3.3) oraz wiek emerytalny (sekcja 3.4).

### 3.1. Wykonywanie techniczne zasad mających zapewnić równowagę systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich

Eurostat jest organem odpowiedzialnym za wykonywanie techniczne załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

Eurostat wspomagają:

- krajowi biegli z państw członkowskich („grupa robocza ds. art. 83”, która zbiera się co najmniej raz w roku) w zakresie zagadnień metodycznych wynikających z wdrożenia załącznika XII oraz
- niezależni biegli w zakresie oszacowania aktuarialnego systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich[7].

System ten zapewnia dokonanie odpowiedniego przeglądu metodyki i wyników oszacowań aktuarialnych systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich oraz ich zatwierdzenie. Jest to kluczowy aspekt zapewniający solidność procesu.

#### 3.1.1. Działania prowadzone przez grupę roboczą ds. art. 83 w latach 2014–2022

W latach 2014–2022 posiedzenia grupy roboczej ds. art. 83 odbywały się każdego roku zgodnie z odpowiednim przepisem regulaminu pracowniczego[8]. Grupa ta przeanalizowała, omówiła i zatwierdziła opracowane przez Eurostat dokumenty dotyczące metodyki.

W corocznych posiedzeniach grupy roboczej ds. art. 83 uczestniczą również obserwatorzy reprezentujący organizacje międzynarodowe, takie jak ISRP (Międzynarodowa Służba ds. Wynagrodzeń i Emerytur Organizacji Skoordynowanych, w tym OECD, NATO,

---

nabytych przez pracowników wnoszących składki (zwana w praktyce aktuarialnej „kosztem służby”) porównywana jest do ich całkowitego rocznego wynagrodzenia podstawowego/dodatków.

6 Suma wartości aktuarialnej praw nabytych przez pracowników płacących składki (zwana w praktyce aktuarialnej „kosztem służby”).

7 Art. 13 ust. 2 załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

8 Art. 13 ust. 4 załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

Europejskiej Agencji Kosmicznej, Rady Europy), Europejski Bank Centralny, Europejski Bank Inwestycyjny, Europejski Fundusz Inwestycyjny, Europejski Urząd Patentowy i Eurocontrol. Eurostat wymienia z tymi organizacjami istotne informacje dotyczące kwestii aktuarialnych.

#### 3.1.2. Oszacowanie wykonane przez biegłego

Zgodnie z art. 13 ust. 2 załącznika XII do regulaminu pracowniczego Eurostat jest wspomagany przez biegłego lub większą liczbę biegłych w zakresie wykonania tego załącznika zgodnie z metodyką oraz modelowania i wyliczenia wszelkich odpowiednich założeń aktuarialnych.

W następstwie wyników procedury otwartej Eurostat był wspomagany przez:

- EY Actuaires Conseils w zakresie oszacowań systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich w latach 2014–2016;
- Konsorcjum Agilis S.A. i Prudential Ltd. w zakresie oszacowań systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich w latach 2017–2022.

W okresie odniesienia obaj aktuariusze dokonali przeglądu metodyki, wyliczeń i sprawozdań dotyczących oszacowania systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich oraz je zatwierdzili. W szczególności uzgodniono z tymi zewnętrznymi biegłymi dane wejściowe stosowane do wyliczeń, takie jak liczba osób objętych systemem emerytalno-rentowym dla urzędników europejskich oraz założenia aktuarialne.

Eurostat wdrożył zalecenia aktuariuszy w swoich końcowych sprawozdaniach z oszacowania[9].

### 3.2. Wskaźniki i założenia aktuarialne

Zasady oszacowania równowagi aktuarialnej systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich zostały określone w załączniku XII do regulaminu pracowniczego. Określono w nim system oparty na podstawowych wskaźnikach i założeniach, które zapewniają równowagę aktuarialną systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich.

#### 3.2.1. Wskaźniki ustawowe

Są to wartości dotyczące głównie stosowania regulaminu pracowniczego, w tym zasad obliczania świadczeń emerytalnych. Niektóre z tych wskaźników zmieniają się zgodnie z określonymi warunkami dotyczącymi indywidualnej sytuacji każdego urzędnika. W załączniku 1 przedstawiono wykaz głównych wskaźników ustawowych wykorzystanych do celów ostatniego oszacowania emerytalnego w 2022 r.

#### 3.2.2. Założenia aktuarialne

założenia aktuarialne dzielą się na założenia demograficzne oraz finansowe/ekonomiczne. Założenia aktuarialne należy modelować i oszacować zgodnie z odpowiednimi przepisami regulaminu pracowniczego i najlepszymi praktykami aktuarialnymi.

[9] Aktuariusze dokonują niezależnych równoległych wyliczeń stawki składki emerytalnej w ramach systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich i wydają opinię aktuarialną, która może być albo „bez zastrzeżeń”, albo „z zastrzeżeniami” (opinia „z zastrzeżeniami” występuje, gdy wyniki aktuariusza różnią się od wyników Eurostatu o wartość wyższą niż dopuszczalny próg istotności wynoszący 3 %). W odniesieniu do wszystkich sprawozdań z oszacowania systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich wydanych w latach 2014–2022 aktuariusze wydali opinię „bez zastrzeżeń”.

Wartości odpowiednich założeń aktuarialnych zostały uzgodnione przez ekspertów krajowych z właściwych organów państw członkowskich na dorocznych posiedzeniach grupy roboczej ds. art. 83.

Zgodnie z przepisami załącznika XII do regulaminu pracowniczego oraz decyzjami podjętymi przez grupę roboczą niektóre z tych założeń (np. tabela umieralności) aktualizuje się przy okazji oszacowania systemu przeprowadzanego co pięć lat, a inne – każdego roku. Ostatnim razem oszacowanie przeprowadzane co pięć lat miało miejsce w 2018 r.

#### 3.2.2.1. Założenia demograficzne

Założenia demograficzne stanowią zasadniczy element obliczeń związanych z równowagą aktuarialną systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Jeśli chodzi o przyszłe świadczenia emerytalne, aktuarialne założenia demograficzne mają podstawowe znaczenie w kontekście aktualizacji struktury populacji, średniego wieku osób pobierających emeryturę za wysługę lat oraz renty inwalidzkiej według siatki zgodnie z przepisami art. 9 załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

Główne założenia aktuarialne dotyczące demografii są następujące:

- Tabele umieralności: Tablica trwania życia w UE (EULT) z 2018 r., opracowana przez Eurostat, jest prospektywną tabelą[10] przedstawiającą tendencje w zakresie średniego trwania życia w perspektywie dwudziestoletniej (okres tej samej długości co czas obowiązywania systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich oszacowany na koniec 2017 r.) na podstawie zmian w zakresie umieralności członków systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. EULT z 2018 r. jest zatem tablicą trwania życia opracowaną przy uwzględnieniu liczby osób w pełni właściwej dla systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Załącznik 2 stanowi wyciąg z EULT.
- Tabele dotyczące renty inwalidzkiej opracowane przez Eurostat na podstawie wcześniejszych obserwacji.
- przyjęty wiek emerytalny; zgodnie z art. 4 ust. 3 załącznika XII do regulaminu pracowniczego przyjmuje się, że wszystkie dodatki są wypłacane według stałej średniej stawki, która różni się w zależności od daty rozpoczęcia służby każdego pracownika.
- prawdopodobieństwo pozostania w związku małżeńskim w dniu przejścia na emeryturę;
- współczynniki dla sierot, rozwiedzionych małżonków itp.

Aktuarialne założenia demograficzne są uwzględnianie przy obliczaniu kosztów służby, na podstawie których obliczana jest stawka składki emerytalnej, tak aby zapewnić równowagę aktuarialną systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. W załączniku 3 przedstawiono wykaz założeń demograficznych wykorzystanych do ostatniego oszacowania emerytalnego w 2022 r.

#### 3.2.2.2. Założenia finansowe[11]

[10] Prospektywne tabele trwania życia stosowane przez Eurostat odpowiadają najlepszym praktykom aktuarialnym, ponieważ obejmują przyszłe zmiany umieralności z uwzględnieniem zaobserwowanych i przewidywanych zmian umieralności w odniesieniu do populacji systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich w jej cyklu życia.

[11] Niekiedy nazywane „ekonomicznymi założeniami aktuarialnymi".

Aktuarialne założenia finansowe, takie jak realna stopa dyskonta i wzrost wynagrodzeń ogólnych, mają znaczący wpływ na funkcjonowanie systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich.

Realna stopa dyskonta odzwierciedla rzeczywiste średniej wysokości odsetki dotyczące długoterminowego długu publicznego państw członkowskich, natomiast wzrost wynagrodzeń ogólnych odzwierciedla stawkę rocznej zmiany w tabeli wynagrodzeń. W obu przypadkach stosuje się wartości średniej ruchomej odpowiednich odsetek za okres 30 lat[12]. W oszacowaniu rocznym systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich za rok 2022 wartości realnej stopy dyskonta i wzrostu wynagrodzeń ogólnych wyniosły odpowiednio 2,7 % i -0,1 %.

Kolejnym kluczowym aktuarialnym założeniem finansowym jest tabela indywidualnego wzrostu wynagrodzeń. Indywidualny wzrost wynagrodzeń pozwala uchwycić efekt wzrostu wynagrodzeń związany z przebiegiem kariery zawodowej pracowników UE dzięki awansom i stażowi pracy. Reforma regulaminu pracowniczego z 2014 r. przyczyniła się do wzmocnienia związku między grupą zaszeregowania a funkcją. Na przykład ograniczono w sposób istotny dostęp do najwyższych grup zaszeregowania w grupach funkcyjnych AD i AST. Ponadto wprowadzono nową kategorię pracowników: pracownicy sekretariatu/pracownicy biurowi (AST/SC). Zmiany te odzwierciedla indywidualny wzrost wynagrodzeń.

W załączniku 4 przedstawiono wykaz założeń finansowych wykorzystanych do ostatniego oszacowania emerytalnego w 2022 r., jak również analizę wrażliwości w przypadku zmiany tych założeń.

### 3.3. Wdrożenie zasady równowagi aktuarialnej

Równowagę systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich zapewnia się przez aktualizacje stawki składki emerytalnej na podstawie przepisów załącznika XII do regulaminu pracowniczego oraz, w stosownych przypadkach, wieku emerytalnego. W związku z tym z definicji zawsze zachowana jest równowaga aktuarialna systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Chociaż wiek emerytalny może być aktualizowany co pięć lat, stawka składki emerytalnej jest szacowana przez Eurostat co roku.

W regulaminie pracowniczym określono system aktualizacji stawki składki emerytalnej na podstawie dwóch progów: progu dolnego i górnego. Próg dolny odnosi się do minimalnej różnicy pomiędzy stawką obowiązującą a stawką niezbędną do utrzymania równowagi aktuarialnej (0,25 pkt). Przepis ten z jednej strony znacznie zmniejsza obciążenia administracyjne dzięki aktualizacji stawki składki emerytalnej tylko wtedy, gdy jej zmiana miałaby istotny wpływ na równowagę aktuarialną systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich, a z drugiej strony zapewnia w dalszym ciągu stabilność i przewidywalność stawki dla pracowników. Zgodnie z progiem górnym stawka składki emerytalnej nie może być aktualizowana o więcej niż jeden punkt procentowy powyżej lub poniżej stawki obowiązującej w roku poprzednim. Przepis ten zapewnia ochronę pracowników przed nagłymi zmianami stawki składki emerytalnej w krótkich okresach oraz utrzymanie stosunkowo stabilnej składki do budżetu UE.

W załączniku 5 wykazano, że przez cały okres 2014–2022 utrzymywana była równowaga aktuarialna systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Równowagę tę

[12] Art. 10 i 11 załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

zapewniono dzięki prowadzonym przez Eurostat rocznym oszacowaniom systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich i wynikającej z nich zmianie stawki składki emerytalnej, tj. wartość stawki składki emerytalnej odpowiada jednej trzeciej stosunku między całkowitym kosztem służby a całkowitymi rocznymi wynagrodzeniami podstawowymi/dodatkami. Ponadto różnica między obliczoną a zastosowaną stawką składki emerytalnej nie pociągnęła za sobą istotnych konsekwencji materialnych i w związku z tym utrzymana została równowaga aktuarialna systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich.

### 3.4. Ocena wieku emerytalnego

Stabilność systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich zapewnia również system regularnych oszacowań wieku emerytalnego ustanowiony przez współustawodawcę w 2014 r. Dzięki ustanowieniu wyraźnego związku między średnim trwaniem życia pracowników UE a wiekiem emerytalnym pracowników UE regulamin pracowniczy zapewnia adekwatność systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich w kontekście ogólnego starzenia się społeczeństwa.

Powszechny wiek emerytalny, który definiuje się jako wiek umożliwiający pracownikom przejście na emeryturę bez kar, został ustalony w regulaminie pracowniczym na poziomie 66 lat. Zgodnie z art. 77 akapit 7 regulaminu pracowniczego wiek emerytalny jest weryfikowany co pięć lat na podstawie sprawozdania Komisji oceniającego zmiany wieku emerytalnego pracowników służby cywilnej w państwach członkowskich oraz zmiany średniego trwania życia urzędników instytucji Unii.

W swojej ocenie zmian wieku emerytalnego z 2021 r.[13] Komisja zauważyła, że średnie trwanie życia populacji w systemie emerytalno-rentowym dla urzędników europejskich, zgodnie ze stosowanymi przez Eurostat tablicami trwania życia, nie wzrosło znacząco. Ponadto wiek emerytalny urzędników UE należy do najwyższych w porównaniu z wiekiem emerytalnym obowiązującym w służbach publicznych państw członkowskich UE. W związku z tym w niniejszym sprawozdaniu stwierdza się, że obecny wiek emerytalny wynoszący 66 lat w przypadku pracowników UE jest właściwy i odpowiada najwyższym normom mającym zastosowanie w krajowych służbach cywilnych państw członkowskich.

## 4. WPŁYW SYSTEMU EMERYTALNO-RENTOWEGO DLA URZĘDNIKÓW EUROPEJSKICH NA BUDŻET

### 4.1. Przebieg procedury

#### 4.1.1. Kontekst historyczny systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich

W latach 60. XX wieku Rada zdecydowała, że składki pracowników nie będą przekazywane na faktyczny fundusz emerytalny, lecz będą wpłacane do budżetu UE w momencie ich pobierania i wydatkowane zgodnie z decyzjami władzy budżetowej, tj. bez przypisania do żadnej konkretnej dziedziny polityki.

Jednocześnie Rada zdecydowała, że udział pracodawcy w składce nie będzie pobierany. Zamiast tego instytucje UE zobowiązały się do wypłacania przyszłych świadczeń emerytalnych (obciążających budżet Unii) po przejściu pracowników na emeryturę. Chociaż nie istnieje żaden faktyczny fundusz inwestycyjny, uznaje się, że kwotę, jaka zostałaby

[13] Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady na podstawie art. 77 regulaminu pracowniczego urzędników – COM(2021) 94.

pobrana przez taki fundusz, zainwestowano w obligacje długoterminowe państw członkowskich oraz że kwotę tę odzwierciedlają zobowiązania emerytalne odnotowane w rocznych sprawozdaniach finansowych Unii Europejskiej.

Ponieważ państwa członkowskie wspólnie gwarantują wypłacenie świadczeń na podstawie art. 83 regulaminu pracowniczego i art. 4 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej, budżet praktycznie „pożycza" te środki pieniężne od członków systemu w zamian za gwarancję wypłaty świadczeń w przyszłości.

#### 4.1.2. Stworzenie rzeczywistego funduszu emerytalnego

W 2012 r. Komisja zbadała cztery możliwości stworzenia rzeczywistego funduszu emerytalnego dla instytucji Unii[14]. Każda opcja pociągała za sobą różne koszty w zależności od przewidywanej zmiany. W 2013 r. podczas uzgadniania reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r. współustawodawca postanowił jednak utrzymać zasadę umownego funduszu emerytalnego dla instytucji Unii.

W celu stworzenia rzeczywistego funduszu emerytalnego konieczne byłoby przeniesienie części zobowiązań w ramach systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich przewidzianych w budżecie UE na ten fundusz. Obecna wartość tego zobowiązania, obliczona na podstawie bieżących stóp procentowych, jest jednak bardzo niekorzystna w świetle takiego posunięcia. Ponadto stworzenie rzeczywistego funduszu emerytalnego musiałoby wiązać się ze zwiększeniem rocznych wydatków na pokrycie emerytur i spowodowałoby obniżenie przychodów budżetu UE. W związku z tym, biorąc pod uwagę obecne możliwości w ramach wieloletnich ram finansowych (MFF), takie podejście nie jest możliwe do zrealizowania. Co więcej, nawet gdyby powstał rzeczywisty fundusz emerytalny, zmienność rynków finansowych mogłaby podważać możliwości inwestowania rezerwy takiego funduszu.

### 4.2. Liczba osób objętych systemem emerytalno-rentowym dla urzędników europejskich

#### 4.2.1. Aktywni pracownicy

##### 4.2.1.1. Zmiany poziomu zatrudnienia

W porozumieniu międzyinstytucjonalnym z dnia 2 grudnia 2013 r.[15] instytucje Unii zgodziły się na redukcję stanowisk na poziomie 5 % w odpowiednich planach zatrudnienia. W 2017 r. Europejski Trybunał Obrachunkowy (ETO) potwierdził, że wszystkie instytucje i agencje Unii zrealizowały w latach 2013–2017 redukcję personelu o 5 %, choć z pewnymi opóźnieniami[16].

Jednocześnie, jak już zaobserwował ETO w 2017 r., władza budżetowa przyznała – w ramach rocznej procedury budżetowej – instytucjom, organom i agencjom nowe stanowiska i środki na zatrudnienie pracowników kontraktowych. Stanowiska te zostały udostępnione głównie w celu realizacji dodatkowych zadań przydzielonych instytucjom Unii

---

[14] Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady na temat systemu emerytalno-rentowego urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej, COM(2012) 37 final.

[15] Porozumienie międzyinstytucjonalne z dnia 2 grudnia 2013 r. pomiędzy Parlamentem Europejskim, Radą i Komisją w sprawie dyscypliny budżetowej, współpracy w kwestiach budżetowych i należytego zarządzania finansami.

[16] Przegląd punktowy w trybie pilnym dotyczący osiągnięcia celu zakładającego redukcję zatrudnienia o 5 % opublikowany przez Europejski Trybunał Obrachunkowy.

(co wyjaśnia znaczny wzrost liczby stanowisk przyznanych agencjom) oraz w związku z przystąpieniem Chorwacji.

Stąd też ogólna liczba osób aktywnych zawodowo w instytucjach Unii wzrosła z 58 567 do 66 120 (załącznik 6), chociaż liczba pracowników Komisji w latach 2014–2021 uległa nieznacznemu zmniejszeniu. Wzrost ten miał miejsce głównie w agencjach wykonawczych i zdecentralizowanych oraz w obszarze wspólnych przedsięwzięć w wyniku decyzji podjętych przez władzę budżetową o rozszerzeniu niektórych obszarów działalności (np. Frontex) oraz o utworzeniu nowych organów i agencji, np. Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji[17], Prokuratury Europejskiej[18], Europejskiego Urzędu ds. Pracy[19] oraz Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Zdrowia i Cyfryzacji[20].

#### 4.2.1.2. Skład personelu

Wzrost liczby pracowników obserwowany w agencjach i innych organach wpływa na ogólny skład personelu UE w wyniku zwiększenia udziału pracowników tymczasowych i kontraktowych. Pracownicy tymczasowi i kontraktowi, niezależnie od charakteru swoich umów, otrzymują niższe wynagrodzenie lub przebieg ich kariery zawodowej jest wolniejszy niż w przypadku urzędników. Ponadto pracownicy kontraktowi są objęci inną siatką płac niż urzędnicy[21], a ich uprawnienia do świadczeń emerytalnych są dostosowane w celu uwzględnienia sytuacji, w której zostaliby urzędnikami[22].

Zarówno reforma regulaminu pracowniczego z 2004 r., jak i z 2014 r. podlegały przepisom przejściowym, ponieważ uprawnienia do świadczeń emerytalnych są objęte ochroną w myśl zasady praw nabytych. Ustanawiając przepisy przejściowe w załączniku XIII do regulaminu pracowniczego, współustawodawca przewidział współistnienie trzech kohort pracowników. Na przykład, podczas gdy domyślna roczna stopa przyrostu świadczeń emerytalnych wynosi 1,8 % w przypadku pracowników zatrudnionych od dnia 1 stycznia 2014 r., w przypadku pracowników zatrudnionych między dniem 1 maja 2004 r. a dniem 31 grudnia 2013 r. wynosi ona 1,9 %, a w przypadku osób zatrudnionych do dnia 30 kwietnia 2004 r. – 2 %.

---

17 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 806/2014 z dnia 15 lipca 2014 r. ustanawiające jednolite zasady i jednolitą procedurę restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji instytucji kredytowych i niektórych firm inwestycyjnych w ramach jednolitego mechanizmu restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji oraz jednolitego funduszu restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 1093/2010.

18 Rozporządzenie Rady (UE) 2017/1939 z dnia 12 października 2017 r. wdrażające wzmocnioną współpracę w zakresie ustanowienia Prokuratury Europejskiej (EPPO).

19 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 883/2004, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylające decyzję (UE) 2016/344.

20 Większość agencji zdecentralizowanych ustanawia albo Rada na podstawie art. 352 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, albo Parlament i Rada na podstawie konkretnego postanowienia Traktatu. Obecnie istnieje 35 agencji zdecentralizowanych ustanowionych na tej podstawie w ciągu 40 lat.

21 Art. 93 warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej.

22 Art. 3 lit. d) załącznika VIII do regulaminu pracowniczego stanowi, że w przypadku pracowników kontraktowych lata podlegające świadczeniom emerytalnym oblicza się na podstawie stosunku ostatniego wynagrodzenia podstawowego otrzymanego w charakterze członka personelu kontraktowego i pierwszego wynagrodzenia podstawowego otrzymanego w charakterze urzędnika. Innymi słowy, uprawnienia do świadczeń emerytalnych nabyte przez pracowników kontraktowych, którzy stają się urzędnikami, są niższe niż uprawnienia do świadczeń emerytalnych nabyte przez pracowników zatrudnionych jako urzędnicy od pierwszego dnia.

Od czasu reformy regulaminu pracowniczego w 2014 r. udział aktywnych pracowników objętych przepisami sprzed 2004 r. zmalał z 36 % do 19 %, podczas gdy aktywni pracownicy objęci przepisami obowiązującymi od 1 stycznia 2014 r. stanowią prawie 48 % aktywnych pracowników (załącznik 7).

Jednocześnie i zarazem z uwagi na fakt, że pracownicy zatrudnieni po reformie regulaminu pracowniczego z 2004 i 2014 r. są najnowszymi aktywnymi członkami systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich, udział nabytych przez nich lat podlegających świadczeniom emerytalnym, w odniesieniu do których będą obowiązywały bardziej rygorystyczne warunki określone w 2004 r. i 2014 r., stopniowo wzrasta. Udział ten stanowi 60 % wszystkich nabytych uprawnień do emerytury. Biorąc pod uwagę tylko same uprawnienia do świadczeń emerytalnych nabyte na podstawie przepisów po 2014 r., stanowią one już znaczną część (22 %) ogólnego udziału lat podlegających świadczeniom emerytalnym nabytych przez pracowników (załączniki 8 i 9). Odzwierciedla to coraz większe skutki, jakie w przyszłości będą miały reformy regulaminu pracowniczego z 2004 i 2014 roku.

#### 4.2.2. Emeryci i renciści

Od 2014 roku liczba emerytów i rencistów wzrosła. Wynika to ze stopniowego zwiększania się siły roboczej UE w wyniku kolejnych rozszerzeń UE i poszerzania zakresu jej zadań. Patrząc z perspektywy długoterminowej, w miarę jak aktywni pracownicy przechodzą na emeryturę wzrasta siłą rzeczy liczba emerytów i rencistów siłą. Wzrost ten będzie trwał do momentu, w którym liczba emerytów i rencistów w danym roku zrównoważy liczbę osób aktywnych zawodowo[23].

Jak wynika z załącznika 10, obecnie kohorta sprzed 2004 r. stanowi prawie 90 % wszystkich emerytów i rencistów, natomiast emeryci i renciści objęci zasadami sprzed 2014 r. stanowią 9 %, a ci objęci zasadami po 2014 r. tylko 1 % wszystkich emerytów i rencistów. W przypadku tych ostatnich jest to normalne, ponieważ – co do zasady – aby uzyskać uprawnienia do świadczeń emerytalnych z systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich wymagane jest 10 lat pracy [24]. Wynika stąd, że stopniowo większość emerytowanych pracowników będą stanowić pracownicy objęci przepisami po 2004 r. i po 2014 r., a efekty dwóch kolejnych reform wprowadzonych przez współustawodawcę w 2004 i 2014 r. zostaną dodatkowo znacznie wzmocnione.

### 4.3. Przychody z systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich

Od 2014 r. system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich wygenerował 5,8 mld EUR przychodów do budżetu UE. Składają się na nie składki emerytalne pracowników, przeniesienia uprawnień do świadczeń emerytalnych pracowników, składki płacone przez Zjednoczone Królestwo na podstawie umowy o wystąpieniu[25] oraz składki agencji zdecentralizowanych i organizacji międzynarodowych uczestniczących w programach UE.

---

23 Odpowiada to jednej z definicji dojrzałości systemu emerytalno-rentowego.

24 1 % emerytów i rencistów objętych zasadami obowiązującymi po 2014 r. to osoby, które osiągnęły wiek emerytalny, mając mniej niż 10 lat pracy, albo osoby, które mając co najmniej 10 lat pracy, zmieniły umowę i w związku z tym zostały objęte zasadami obowiązującymi po 2014 r.

25 Umowa o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej 2019/C 384 I/01.

### 4.3.1. Wpływy z tytułu wysokości stawki składki emerytalnej

Składki emerytalne oparte są na wyliczeniach aktuarialnych dokonywanych przez Eurostat w celu zapewnienia równowagi aktuarialnej i stabilności systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Podczas gdy w niektórych państwach członkowskich krajowi urzędnicy służby cywilnej nie płacą żadnej stawki składki emerytalnej, stawka składki emerytalnej uiszczana przez pracowników UE jest jedną z najwyższych w porównaniu z systemami emerytalno-rentowymi w służbie publicznej państw członkowskich (załączniki 17–20).

Wyliczona składka sprawia, że pracownicy co roku finansują jedną trzecią nabytych uprawnień do świadczeń emerytalnych. Wpływy z tych składek nie są przypisane do żadnej konkretnej linii budżetowej i są wykorzystywane do finansowania polityk UE, co przyczynia się do ograniczenia składek wymaganych od państw członkowskich do celów wspierania instytucji Unii w realizacji wielu powierzonych im zadań. Od 2014 r. jest to kwota 4,2 mld EUR, która została przeznaczona na finansowanie budżetu. W samym tylko 2022 r. wynosiła ona ponad 500 mln EUR.

### 4.3.2. Przychody z tytułu przeniesienia uprawnień pracowników do świadczeń emerytalnych

Pracownicy mają możliwość przeniesienia w ramach systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich uprawnień do świadczeń emerytalnych, które nabyli w ramach krajowych systemów emerytalno-rentowych lub funduszy emerytalnych[26]. Wiąże się to z przeniesieniem kapitału odpowiadającego uprawnieniom, które nabyli z tytułu działalności zawodowej wykonywanej przed rozpoczęciem służby w UE. Kapitał równoważny uprawnieniom do świadczeń emerytalnych jest przenoszony przez pierwotny system emerytalno-rentowy i przeliczany na system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich jako lata służby uprawniające do emerytury. Te lata służby uprawniające do emerytury uwzględnia się przy obliczaniu emerytury w ramach systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Przeniesienia te stanowią całość kapitału (3/3), odpowiadającego ekwiwalentowi aktuarialnemu uprawnień do świadczeń emerytalnych uznanych w ramach systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Od 2014 r. wniosły one do budżetu UE 950 mln EUR i przynoszą do budżetu UE średnio ponad 100 mln euro rocznie (załącznik 12).

### 4.3.3. Składki ze Zjednoczonego Królestwa

Umowa o wystąpieniu[27] stanowi, że umawiające się strony uzgodniły, iż Zjednoczone Królestwo odpowiada za swój udział w zobowiązaniach Unii dotyczących świadczeń emerytalnych i uprawnień do innych świadczeń związanych z zatrudnieniem, nabytych w dniu zakończenia okresu przejściowego 31 grudnia 2020 r. lub przed tą datą. Odpowiedzialność ta obejmuje uprawnienia do świadczeń emerytalnych wszystkich pracowników niezależnie od ich obywatelstwa.

Umowa o wystąpieniu stanowi ponadto, że Zjednoczone Królestwo wnosi co roku wkład w płatności netto dokonywane z budżetu Unii na rzecz każdego beneficjenta. Alternatywnie, zgodnie z ostatnim akapitem art. 142 ust. 6, Zjednoczone Królestwo może przedłożyć wniosek dotyczący zapłaty zobowiązań zaległych na dzień 31 grudnia danego roku.

---

[26] Art. 11 i 12 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego.

[27] Zob. art. 142 ust. 2 i art. 142 ust. 6 Umowy o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej, 2019/C 384 I/01.

Jeśli chodzi o pracownicze świadczenia emerytalne, Zjednoczone Królestwo wybrało wariant rocznych rat. W 2022 r. Zjednoczone Królestwo wniosło 235 mln EUR do płatności netto dokonywanych z budżetu Unii na rzecz emerytur byłych pracowników UE. W najbliższych latach Zjednoczone Królestwo będzie nadal finansować swój udział w wydatkach na pokrycie emerytur wyliczony jako stały procent zmieniających się wydatków na pokrycie emerytur.

Zapewniając uznanie przez Zjednoczone Królestwo jego odpowiedzialności za uprawnienia do świadczeń emerytalnych nabyte przez wszystkich pracowników UE przed końcem okresu przejściowego, umowa o wystąpieniu gwarantuje ciągłość składki wpłacanej przez Zjednoczonego Królestwa do funduszu umownego systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Decyzja Wielkiej Brytanii o wystąpieniu z UE nie wiązałaby się zatem z żadnymi dodatkowymi kosztami dla budżetu UE.

#### 4.3.4. Składki od agencji nieotrzymujących dotacji i od osób trzecich uczestniczących w programach UE

Zgodnie z art. 83a ust. 2 regulaminu pracowniczego agencje, które nie otrzymują dotacji z budżetu ogólnego Unii Europejskiej, wpłacają do tego budżetu pełną kwotę składek niezbędnych do sfinansowania systemu.

Programy i działania UE obejmują ponadto niekiedy udział osób trzecich (np. państw trzecich). Ponieważ udział powyższych osób może wymagać zatrudnienia dodatkowych pracowników na potrzeby realizacji programów, Komisja zapewnia, aby składki osób trzecich do budżetu pokrywały również udział pracodawcy w przyszłych uprawnieniach do świadczeń emerytalnych pracowników.

Składki te generują dochody dla budżetu, zapewniając jednocześnie pokrycie przyszłych kosztów emerytur. Od 2014 r. stanowi to prawie 400 mln EUR dochodów dla budżetu (załącznik 13).

### 4.4. Wydatki z systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich

W ciągu pierwszych dwóch lat wdrażania systemu emerytalno-rentowego UE wygenerował on – pod względem budżetowym – dochód netto, tj. składki od aktywnych pracowników nabywających uprawnienia do świadczeń emerytalnych przeważyły nad świadczeniami pobieranymi przez ograniczoną liczbę emerytów. Dochody z systemu emerytalno-rentowego składały się ze składek pracowników i pracodawców; te ostatnie nie były wpłacane do funduszu, a jedynie odzwierciedlone w zobowiązaniu emerytalnym. W ten sposób budżet UE w rzeczywistości pożyczał pieniądze od członków systemu w zamian za gwarancję wypłaty przyszłych świadczeń.

W załączniku 14 przedstawiono zmianę wydatków na pokrycie emerytur w latach 2014–2022. Wzrastały one średnio o 6,2 % rocznie. Obejmuje to skutki aktualizacji wynagrodzeń i emerytur.

Obecny poziom wydatków na pokrycie emerytur odzwierciedla w bardzo dużym stopniu wypłatę z tytułu uprawnień do świadczeń emerytalnych nabytych na zasadach sprzed 2004 r., które dotyczą 90 % emerytów. Zgodnie z tymi zasadami przewidziano w szczególności 2-procentową roczną stopę przyrostu świadczeń emerytalnych, stosowanie współczynników korygujących emerytury, wyższe wynagrodzenie początkowe, niższy wiek emerytalny oraz personel składający się wyłącznie z urzędników i pracowników zatrudnionych na czas

określony. W załączniku 15 przedstawiono zmianę wysokości kosztów związaną z wypłatą współczynników korygujących emerytury.

Udział emerytów objętych zakresem zasad po 2004 r. systematycznie wzrasta. Chociaż pracownicy zatrudnieni po dniu 1 maja 2004 r., ale przed dniem 1 stycznia 2014 r., stanowią obecnie 9 % emerytów, wszyscy aktywni pracownicy objęci tymi zasadami będą mieli niższe uprawnienia do świadczeń emerytalnych na skutek niższych początkowych grup zaszeregowania, niższej stopy przyrostu świadczeń i braku współczynników korygujących świadczenia emerytalne. Zostanie to w pełni odzwierciedlone w wydatkach na pokrycie emerytur po osiągnięciu przez tych pracowników wieku emerytalnego. Oszczędności wynikające z reformy z 2004 r. będą nadal długoterminowo rosły do poziomu jednego miliarda EUR rocznie w dłuższej perspektywie czasowej[28].

Biorąc pod uwagę, że tylko 1 % obecnych emerytów podlega zasadom obowiązującym po 2014 r., zmiany strukturalne wprowadzone przez współustawodawcę w 2014 r. (tj. podwyższenie wieku emerytalnego, obniżenie rocznej stopy przyrostu świadczeń emerytalnych, ograniczenie postępu kariery, opracowanie obniżonej tabeli płac dla stanowisk sekretarskich i biurowych) w pełni urzeczywistnią się dopiero wtedy, gdy pracownicy podlegający zasadom emerytalnym obowiązującym po 2014 r. będą pobierać emerytury. Oznacza to, że wpływ najnowszych zmian strukturalnych, wprowadzonych przez współustawodawcę w 2014 r. na wydatki na pokrycie emerytur będzie się stopniowo zwiększał, gdyż coraz większa część pracowników zatrudnionych po 2014 r. stanie się emerytami[29].

W związku z powyższym wydatki na pokrycie emerytur będą nadal rosły, odzwierciedlając wzrost siły roboczej instytucji Unii, zwłaszcza w agencjach lub w związku z powoływaniem nowych organów. Jednocześnie dwie kolejne reformy regulaminu pracowniczego wygenerowały już znaczne oszczędności. Oszczędności te będą rosły w miarę jak pracownicy objęci zaostrzonymi przepisami z 2004 r. i 2014 r. zaczną otrzymywać emeryturę.

### 4.5. Zobowiązanie systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich

System emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich jest umownym (wirtualnym) funduszem o zdefiniowanych świadczeniach. Ponieważ nie istnieje żaden faktyczny fundusz inwestycyjny, uznaje się, że kwotę, jaka zostałaby pobrana przez taki fundusz, zainwestowano w obligacje długoterminowe państw członkowskich oraz że kwotę tę odzwierciedlają zobowiązania emerytalne odnotowane w rocznych sprawozdaniach finansowych Unii Europejskiej.

Roczne sprawozdanie finansowe UE sporządzane jest zgodnie z zasadami rachunkowości opartymi na najwyższych dostępnych standardach – międzynarodowych standardach rachunkowości (MSRSP 39). Kwota zobowiązań z tytułu emerytur i rent oraz innych zobowiązań po okresie zatrudnienia ujęta w bilansie UE odpowiada wycenie aktuarialnej, według aktualnych wartości pieniężnych, zobowiązania UE do wypłaty przyszłych emerytur i rent oraz innych uprawnień nabytych przez jej pracowników (aktywnych, inwalidów i emerytów). Wycena ta oparta jest na prognozowanych płatnościach z budżetu UE na rzecz obecnych i przyszłych emerytów w perspektywie kilkudziesięciu lat.

---

[28] Badanie Eurostatu z 2010 r. na temat długoterminowego wpływu na budżet kosztów emerytur.

[29] Aby pobierać emeryturę na podstawie regulaminu pracowniczego, pracownik powinien być zatrudniony przez co najmniej dziesięć lat lub osiągnąć wiek emerytalny w trakcie pełnienia służby.

Jedną z kluczowych zmiennych wymaganych do obliczeń jest realna stopa dyskonta. Stopa ta jest niezbędna do obliczenia wartości bieżącej oczekiwanych przyszłych świadczeń. Ta stopa procentowa zostaje uzyskana na podstawie nominalnych stóp procentowych i stóp inflacji[30], a zatem związana jest z podwójnym źródłem zmienności. W związku z powyższym niedawne wzrosty tego zobowiązania wynikały niemal całkowicie z gwałtownego spadku długoterminowej stopy procentowej stosowanej do wyceny zobowiązań z tytułu świadczeń pracowniczych: w ostatnim czasie realna stopa dyskonta była nawet ujemna, co oznacza, że każda określona kwota ma większą wartość obecnie, niż w przyszłości. Na przykład w 2021 r. nastąpiła zmiana realnej stopy dyskonta od -0,2 % do -0,8 %. Zmiana ta spowodowała wzrost tego zobowiązania o prawie 14 mld EUR (+14,5 %) do 126 mld EUR[31].

Kwota z tytułu zobowiązań emerytalnych oraz innych zobowiązań po okresie zatrudnienia ujęta w bilansie UE wynika z jasnych celów rachunkowości. Jest to jednak bardzo zmienna wielkość liczbowa, uzależniona od warunków rynkowych i wahań makroekonomicznych. W związku z tym jej wartość jest ograniczona pod względem oceny rzeczywistego wpływu na budżet systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich.

Powyższy wniosek ilustrują dodatkowo dwa następujące względy:

Po pierwsze, należy zauważyć, że chociaż stopa procentowa ma znaczący wpływ na wartość bieżącą przyszłych zobowiązań emerytalno-rentowych UE ujętych w bilansie w danym momencie, nie powoduje ona zmiany kwoty świadczeń emerytalno-rentowych, które będą musiały być faktycznie wypłacone – odzwierciedla jedynie wartość bieżącą tych kwot w danym momencie.

Po drugie, oszacowanie tego samego zobowiązania obliczonego przy użyciu stopy procentowej mającej zastosowanie do obliczania stawki składki emerytalnej zgodnie z regulaminem pracowniczym drastycznie zmniejszyłoby kwotę i zmienność zobowiązania obliczonego zgodnie ze standardami MSRSP 39. Przykładowo, stosując stopę procentową wykorzystywaną do obliczania stawki składki emerytalnej (+2,7 % w 2021 r.), którą oblicza się zgodnie z regulaminem pracowniczym[32] i zgodnie z najlepszymi standardami aktuarialnymi na podstawie długoterminowej średniej kroczącej z 30 lat stóp procentowych długoterminowego długu publicznego państw członkowskich, hipotetyczna wartość zobowiązań emerytalno-rentowych przy założeniach aktuarialnych dotyczących oszacowań emerytalnych zmniejszyłaby się ze 126 mld EUR do 62,6 mld EUR, co stanowi zmniejszenie o ponad połowę (załącznik 16).

## 5. REFORMY REGULAMINU PRACOWNICZEGO Z LAT 2004 I 2014 I ICH SKUTKI

### 5.1. REFORMY REGULAMINU PRACOWNICZEGO Z LAT 2004 I 2014

Przeprowadzając reformę regulaminu pracowniczego w 2004 r., współustawodawca zdecydował się na dokonanie istotnych zmian strukturalnych w przepisach ustawowych mających bezpośredni wpływ na uprawnienia do świadczeń emerytalnych. Obejmowało to w szczególności:

- podniesienie wieku emerytalnego z 60 do 63 lat,

30 Oczekiwania rynku dotyczące rentowności obligacji skarbowych plus oczekiwania dotyczące inflacji.

31 Rozdział 2.9 skonsolidowanego rocznego sprawozdania finansowego Unii Europejskiej „Zobowiązania – Świadczenia emerytalno-rentowe oraz inne świadczenia pracownicze".

32 Art. 10 załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

- niższe poziomy wynagrodzeń w bazowych grupach zaszeregowania – w szczególności dla administratorów,
- niższą roczną stopę przyrostu świadczeń emerytalnych (1,9 %),
- nową kategorię pracowników z tabelą obniżonych płac (pracownicy kontraktowi),
- stopniowe wycofywanie współczynników korygujących mających zastosowanie do emerytur i rent.

W ramach reformy regulaminu pracowniczego w 2014 r. współustawodawca zdecydował się na wprowadzenie dodatkowych zmian strukturalnych mających znaczący wpływ na uprawnienia do świadczeń emerytalnych pracowników zatrudnionych po 2014 r. Obejmowało to w szczególności:

- podniesienie wieku emerytalnego do 66 lat,
- niższą roczną stopę przyrostu świadczeń emerytalnych (1,8 %),
- ograniczenie postępu kariery w celu zapewnienia silniejszej korelacji między grupą zaszeregowania a funkcją,
- nową kategorię pracowników z obniżoną tabelą płac (stanowiska sekretarskie i biurowe),

Współustawodawca przewidział jednocześnie korzystniejszą tabelę płac dla pracowników zatrudnionych przed 2014 r., jako rekompensatę za ograniczenia dotyczące kariery wprowadzone przy okazji reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r.[33] Oprócz wspomnianych zmian strukturalnych, współustawodawca przewidział ponadto zamrożenia wynagrodzeń i emerytur (w latach 2011, 2013 i 2014) oraz niższy poziom ich dostosowania (2012 r.).

## 5.2. WPŁYW REFORM REGULAMINU PRACOWNICZEGO Z LAT 2004 I 2014

### 5.2.1. WPŁYW NA FUNKCJONOWANIE SYSTEMU

W wyniku dwóch kolejnych reform regulaminu pracowniczego wygenerowane zostały i będą nadal generowane znaczne oszczędności. Dzięki tym reformom system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich znalazł się w czołówce w porównaniu z krajowymi systemami emerytalno-rentowymi. Reformy systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich wpłynęły jednocześnie na atrakcyjność instytucji Unii, ponieważ system ten pozostaje zasadniczym elementem pakietu wynagrodzeń urzędników służby cywilnej UE[34].

#### 5.2.1.1. REGULARNA AKTUALIZACJA KLUCZOWYCH WSKAŹNIKÓW

System emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich jest bardzo elastycznym systemem, stale monitorowanym, ponieważ kluczowe założenia, takie jak stawka składki emerytalnej i wiek emerytalny, są regularnie oceniane i w razie potrzeby aktualizowane.

Stawka składki emerytalnej jest oceniana co roku i w razie potrzeby aktualizowana. Jak wynika z załącznika 17, tylko jedno państwo członkowskie ma system oparty na automatycznej aktualizacji stawki składki emerytalnej, podobnie jak ma to miejsce w przypadku systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Inne państwa członkowskie aktualizują stawkę składki emerytalnej jedynie sporadycznie, na podstawie decyzji politycznych, a nie wyliczeń aktuarialnych, lub w ogóle jej nie aktualizują.

---

33 Art. 30 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego.

34 Sprawozdanie specjalne Trybunału Obrachunkowego nr 15/2019: Pakiet reform warunków zatrudnienia z 2014 r. – znaczne oszczędności, jednak nie bez konsekwencji dla pracowników.

Dzięki temu mechanizmowi automatycznej aktualizacji poziom składki płaconej przez pracowników UE (tj. 10,1 % w 2022 r.) jest poziomem wymaganym do sfinansowania ich przyrastających uprawnień do świadczeń emerytalnych, co zapewnia równowagę aktuarialną systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich. Poziom składek jest jednym z najwyższych w porównaniu z poziomem składek płaconych przez krajowych urzędników służby cywilnej (załącznik 18). W kilku państwach członkowskich urzędnicy służby cywilnej nie są ponadto objęci obowiązkiem uiszczania składek na finansowanie świadczeń emerytalnych.

Zgodnie z art. 77 regulaminu pracowniczego wiek emerytalny pracowników UE może być korygowany. Jak wynika z załącznika 19, tylko jedno państwo członkowskie ma wyższy wiek emerytalny niż UE. W większości państw członkowskich UE wiek emerytalny aktualizuje się regularnie albo sporadycznie w celu odzwierciedlenia zmian średniego trwania życia. Jednocześnie w jednej trzeciej państw członkowskich UE takie powiązanie nie istnieje. W załączniku 20 pokazano, że w systemie emerytalno-rentowym dla urzędników europejskich nie tylko takie powiązanie zostało wdrożone, ale również, że przepisy regulujące system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich przewidują regularne aktualizacje wieku emerytalnego, jak podkreślono w rozdziale 3.4. Takie aktualizacje opierają się na tabelach umieralności, łącząc w ten sposób wiek emerytalny ze średnim trwaniem życia[35].

Dostosowania te zapewniają, aby system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich pozostał stabilny, a jednocześnie odpowiadał najwyższym standardom w porównaniu z systemami emerytalno-rentowymi państw członkowskich.

#### 5.2.1.2. ROLA SYSTEMU EMERYTALNO-RENTOWEGO DLA URZĘDNIKÓW EUROPEJSKICH W ODNIESIENIU DO ATRAKCYJNOŚCI INSTYTUCJI UNII

Rozważając ofertę pracy, wysoko wykwalifikowani, doświadczeni specjaliści szukający zatrudnienia będą prawdopodobnie zwracać większą uwagę na emeryturę w całościowym pakiecie wynagrodzeń niż młodsi kandydaci. Ponadto kandydaci, którzy wcześniej pracowali w sektorze prywatnym lub publicznym, nabyli pewne doświadczenie i wrażliwość w zakresie kwestii emerytalno-rentowych. Kandydaci, którzy opuścili znany im system, aby przejść do nowego, nieznanego systemu, będą prawdopodobnie dokładnie przyglądać się temu nowemu systemowi. Wreszcie, kandydaci, którzy przedkładają bezpieczeństwo (zatrudnienia) i przewidywalną karierę nad wysokie wynagrodzenia przy mniej stabilnym zatrudnieniu, będą przykładać większą wagę do systemu emerytalno-rentowego. Typowy pracownik nowo zatrudniony przez instytucje Unii będzie z dużym prawdopodobieństwem należał do jednej z tych kategorii. Jako że instytucje zwykle zatrudniają osoby, które rozpoczęły karierę zawodową gdzie indziej i które mają przeciętnie 36 lat, znaczenie systemu emerytalno-rentowego w atrakcyjności całościowego pakietu wynagrodzeń uważa się za większe niż, przykładowo, w przypadku pracowników sektora publicznego w państwach członkowskich, którzy rozpoczynają karierę zawodową w administracji publicznej tuż po ukończeniu studiów. Przenoszenie uprawnień emerytalno-rentowych nabytych poza instytucjami Unii do systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich przez niemal wszystkich nowo zatrudnionych również świadczy o tym, że pracowali oni wcześniej w innych miejscach.

[35] Eurostat wykorzystał prospektywne tablice trwania życia. Opracowane przez Eurostat prospektywne tablice trwania życia w UE uwzględniają tendencję stałego wzrostu średniego trwania życia w perspektywie 20 lat.

### 5.2.2. OSZCZĘDNOŚCI WYNIKAJĄCE Z REFORM REGULAMINU PRACOWNICZEGO Z LAT 2004 I 2014

W ramach obu reform regulaminu pracowniczego wprowadzono zmiany strukturalne wpływające na uprawnienia do świadczeń emerytalnych, takie jak podwyższenie wieku emerytalnego, obniżenie stopy przyrostu, redukcję poziomu wynagrodzeń przez ograniczenie perspektyw kariery i wprowadzenie nowych tabel płac (np. dla pracowników kontraktowych oraz sekretarzy i pracowników biurowych) oraz zniesiono współczynniki korygujące emerytury. Zmiany te podlegały przepisom przejściowym, ponieważ uprawnienia do świadczeń emerytalnych podlegają ochronie na podstawie zasady praw nabytych. W ramach reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r. wprowadzono również zamrożenia, które miały bezpośredni wpływ na poziom emerytur.

Strukturalne skutki reform regulaminu pracowniczego z lat 2004 i 2014 można lepiej docenić, jeśli weźmie się pod uwagę populację aktywną zawodowo, zważywszy, że tylko 9 % obecnych beneficjentów objęte jest zasadami obowiązującymi po 2004 r., a zaledwie 1 % jest objęty zasadami sprzed 2014 r. (załącznik 10).

Od 2004 r. średni poziom uprawnień do świadczeń emerytalnych nabytych przez osoby pobierające emeryturę zmalał z 64,6 % w 2004 r. do 61,7 % na koniec 2021 r. (załącznik 21). Wynikało to zarówno:

- z niższych stóp przyrostu wprowadzonych w latach 2004 i 2014, jak i
- ze stale rosnącego średniego wieku podjęcia pracy w służbie cywilnej UE.

Biorąc pod uwagę, że udział emerytów objętych zasadami obowiązującymi po 2004 r. i po 2014 r. będzie w przyszłości wzrastał, obserwowany gwałtowny spadek nabytych przez beneficjentów średnich uprawnień do świadczeń emerytalnych będzie w kolejnych latach nadal coraz mniejszy. Ponadto stopniowe wycofywanie współczynników korygujących świadczenia emerytalne również przyniesie znaczne oszczędności[36] (załącznik 15).

Odzwierciedleniem tych zmian strukturalnych jest również zmiana przeciętnego wynagrodzenia podstawowego z chwilą rozpoczęcia pełnienia służby (-15 %) i z chwilą zakończenia jej pełnienia (-11 %). Potwierdza to daleko idący wpływ dwóch reform regulaminu pracowniczego na poziom wynagrodzeń, co przekłada się bezpośrednio na poziom wynikających z nich świadczeń emerytalnych.

Oprócz tych zmian strukturalnych sama reforma regulaminu pracowniczego z 2014 r. wygenerowała ponadto już około 1,5 mld EUR oszczędności w wydatkach na pokrycie emerytur w porównaniu z szacunkami budżetowymi poprzedzającymi reformę regulaminu pracowniczego z 2014 r. (załącznik 22).

Ponadto, wychodząc poza logikę aktuarialną, na której opiera się system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich, z perspektywy budżetowej warto zauważyć, że obecny poziom kosztu służby (tj. kwota 1 700 mln EUR stanowiąca sumę wartości aktuarialnych praw nabytych przez pracowników wnoszących składki w danym roku) jest niższy niż obecny poziom wydatków na pokrycie emerytur (2 400 mln EUR). Innymi słowy, gdyby całość uprawnień do świadczeń emerytalnych nabytych przez pracowników w 2022 r. była odkładana w kapitałowym funduszu emerytalnym, byłaby to kwota niższa niż wydatki na

[36] Od 2014 r. koszt współczynników korygujących zastosowanych do świadczeń emerytalnych wyniósł 400 mln EUR. Ich stopniowe wycofywanie będzie oznaczało znaczne oszczędności w przyszłości.

pokrycie emerytur w cenach bieżących. Jest to jeszcze jedna ilustracja skuteczności obu kolejnych reform regulaminu pracowniczego. W efekcie, choć większa liczba pracowników nabywa uprawnienia do świadczeń emerytalnych, nabywane przez nich uprawnienia są znacznie niższe.

## 6. Wnioski

System wdrożony na podstawie załącznika XII do regulaminu pracowniczego zapewnił prawidłowe wdrożenie zasad, utrzymując system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich w równowadze aktuarialnej, zapewniając pracownikom stabilność i gwarantując stały, wzrastający dopływ składek emerytalnych do budżetu UE.

Chociaż system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich nie osiągnął jeszcze dojrzałości, to zarówno reforma regulaminu pracowniczego z 2004 r., jak i ta z 2014 r. przynoszą już znaczne oszczędności w zakresie bieżących wydatków na pokrycie emerytur. Kluczowe wskaźniki, takie jak średni poziom nabytych uprawnień do świadczeń emerytalnych, a także średnie wynagrodzenia podstawowe, potwierdzają, że zmiany strukturalne wprowadzone w ramach reform regulaminu pracowniczego z lat 2004 i 2014 będą stopniowo generować coraz większe oszczędności, a tym samym znacznie spowolnią zmianę wpływu systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich na budżet UE.

W porównaniu z systemami emerytalno-rentowymi mającymi zastosowanie do urzędników służby cywilnej państw członkowskich, system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich pozostaje w czołówce pod względem większości kluczowych wskaźników, takich jak wiek emerytalny, poziom składek emerytalnych, dostosowanie do zmian parametrów aktuarialnych. Jednocześnie wpływ reform regulaminu pracowniczego z lat 2004 i 2014 na system emerytalno-rentowy dla urzędników europejskich stanowi wyzwanie z punktu widzenia atrakcyjności służby cywilnej UE.

W świetle oceny równowagi aktuarialnej i skutków budżetowych systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich na budżet dokonanej w niniejszym sprawozdaniu, Komisja, zgodnie z art. 14 ust. 1 załącznika XII do regulaminu pracowniczego, nie uważa za stosowne na tym etapie przedkładanie wniosku w sprawie zmian do załącznika XII do regulaminu pracowniczego.

## ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1: Główne wskaźniki ustawowe wykorzystywane do celów oszacowania aktuarialnego z 2022 r.

| Wskaźnik | Wartość |
|---|---|
| Źródło prawne | Regulamin pracowniczy obowiązujący od 01.01.2014 |
| Data odniesienia dotycząca liczby ludności (art. 1 załącznika XII) | 31.12.2021 |
| Maksymalny wiek emerytalny (art. 52 regulaminu pracowniczego) | 65 (automatycznie – urzędnicy pełniący służbę przed 1.1.2014), 66 (automatycznie – nowi urzędnicy) lub 67 (na prośbę pracownika) lub do 70 lat (w drodze wyjątku) |
| Zwykły wiek emerytalny (art. 52 regulaminu pracowniczego oraz art. 22 załącznika XIII) | 60–66 w zależności od lat przepracowanych w służbie, wieku i daty rozpoczęcia służby |
| Minimalny wiek emerytalny (art. 52 lit. b) regulaminu pracowniczego, art. 9 załącznika VIII oraz art. 23 załącznika XIII) | 58 |
| Kategoria i stopień minimum socjalnego (art. 6 załącznika VIII) | Pierwszy stopień grupy zaszeregowania AST 1 |
| Maksymalna wysokość emerytury (art. 77 regulaminu pracowniczego) | 70 % wynagrodzenia podstawowego w dniu przejścia na emeryturę |
| roczna stopa przyrostu świadczeń emerytalnych (art. 77 regulaminu pracowniczego oraz art. 21 załącznika XIII) | 1,8 % (urzędnicy pełniący służbę od 1.01.2014 r.) 1,9 % (urzędnicy pełniący służbę od 1.05.2004 r.) lub 2 % (urzędnicy pełniący służbę przed 1.05.2004 r.) wynagrodzenia podstawowego |
| Dodatek dla urzędników pełniących służbę po osiągnięciu zwykłego wieku emerytalnego (art. 5 załącznika VIII i art. 22 załącznika XIII) | 1,5 % (nowi urzędnicy) lub 2,5 % wynagrodzenia podstawowego lub 5 % kwoty uprawnień do świadczeń emerytalnych nabytych w wieku 60 lat w zależności od daty rozpoczęcia służby, lat służby urzędnika w dniu 1 maja 2004 r. i jego wieku w dniu 1 maja 2004 r. |
| Obniżka z tytułu wcześniejszego przejścia na emeryturę (art. 9 załącznika VIII i art. 22 ust. 3 załącznika XII) | O 3,5 % (nowi urzędnicy) lub o 1,75 % (byli urzędnicy) emerytury za każdy rok przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego |
| Minimalna wysokość emerytury (art. 77 regulaminu pracowniczego) | 4 % minimum socjalnego za każdy rok służby |
| Renta inwalidzka (art. 78 regulaminu pracowniczego) | 70 % wynagrodzenia podstawowego |
| Minimalna renta inwalidzka (art. 78 regulaminu pracowniczego) | 100 % minimum socjalnego |
| Świadczenie rewersyjne (art. 79 regulaminu pracowniczego i art. 18 załącznika VIII) | 60 % emerytury |

| | |
|---|---|
| Minimalne świadczenie rewersyjne (art. 79 regulaminu pracowniczego i art. 18 załącznika VIII) | 35 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego |
| Renta rodzinna (art. 79 regulaminu pracowniczego i art. 17 załącznika VIII) | 60 % emerytury, która byłaby wypłacana urzędnikowi |
| Minimalna renta rodzinna (art. 79 regulaminu pracowniczego) | 35 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego lub minimum socjalnego |

Załącznik 2: Wyciąg z unijnych tablic trwania życia

| **Wiek** | **Mężczyźni** | | **Kobiety** | |
|---|---|---|---|---|
| | **Prawdopodobieństwo śmierci w wieku x** | **Średnie trwanie życia** | **Prawdopodobieństwo śmierci w wieku x** | **Średnie trwanie życia** |
| 40 | 0,00048544 | 44 | 0,00037417 | 46 |
| 45 | 0,00083219 | 39 | 0,00064198 | 42 |
| 50 | 0,00140284 | 34 | 0,00110248 | 37 |
| 55 | 0,00236193 | 30 | 0,00189106 | 32 |
| 60 | 0,00398328 | 25 | 0,00324918 | 27 |
| 65 | 0,00643074 | 21 | 0,00558535 | 23 |
| 70 | 0,01187197 | 16 | 0,00864211 | 19 |
| 75 | 0,02186383 | 13 | 0,01470951 | 14 |
| 80 | 0,04016587 | 9 | 0,02826935 | 11 |
| 85 | 0,07362888 | 6 | 0,05429701 | 8 |
| 90 | 0,12980921 | 4 | 0,10494797 | 5 |

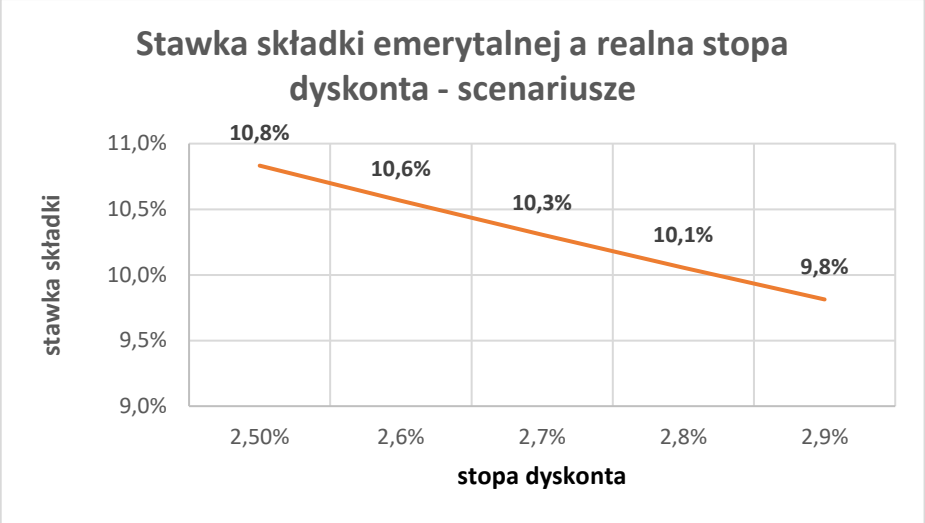
Załącznik 3: Założenia demograficzne wykorzystane do celów oszacowania aktuarialnego w 2022 r.

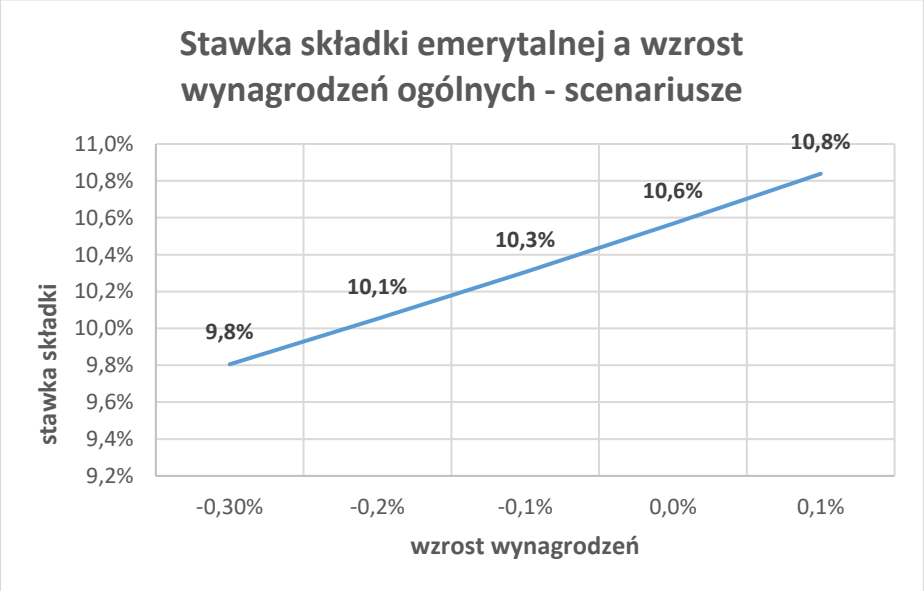
| **Założenia demograficzne** | **Oszacowanie z 2022 r.** |
|---|---|
| Tablica trwania życia (zdrowi członkowie) | EULT z 2018 r. |
| Tablica trwania życia (członkowie z niepełnosprawnościami) | EULT z 2018 r. + 3 lata |
| Tabela niepełnosprawności | Unijna tabela dotycząca renty inwalidzkiej z 2018 r. |
| Stan cywilny | Stan cywilny w dniu oceny |
| Prawdopodobieństwo pozostania w związku małżeńskim po osiągnięciu wieku emerytalnego, mężczyźni | 82,0 % |
| Prawdopodobieństwo pozostania w związku | 52,0 % |

| | |
|---|---|
| małżeńskim po osiągnięciu wieku emerytalnego, kobiety | |
| Średnia różnica wieku między urzędnikiem a jego/jej partnerem | 1 rok |
| Przyjęty wiek emerytalny | 63–66 |
| Przychody | Przychody w 2018 r. |
| Współczynnik obciążenia renty sierocej i renty w przypadku rozwiedzionego małżonka | 9,6 % |

Załącznik 4: Założenia finansowe wykorzystane do celów oszacowania aktuarialnego z 2022 r.

| **Założenia finansowe** | **Oszacowanie z 2022 r.** |
|---|---|
| Siatka płac | Obowiązuje od 1.07.2021 r. |
| Czas trwania | 23 lat |
| Nominalna stopa dyskontowa | 4,6 % |
| Stopa inflacji | 1,8 % |
| Realna stopa dyskonta | 2,7 % |
| Wzrost wynagrodzeń ogólnych (GSG) | -0,1 % |
| Rewaloryzacja ogólnych świadczeń emerytalno-rentowych (GPR) | -0,1 % |
| Indywidualny wzrost wynagrodzeń (ISP) | Tabela ISP w 2018 r. |
| Współczynniki korygujące (art. 3 ust. 5 załącznika XI oraz art. 20 załącznika XIII) | 0,0 % |

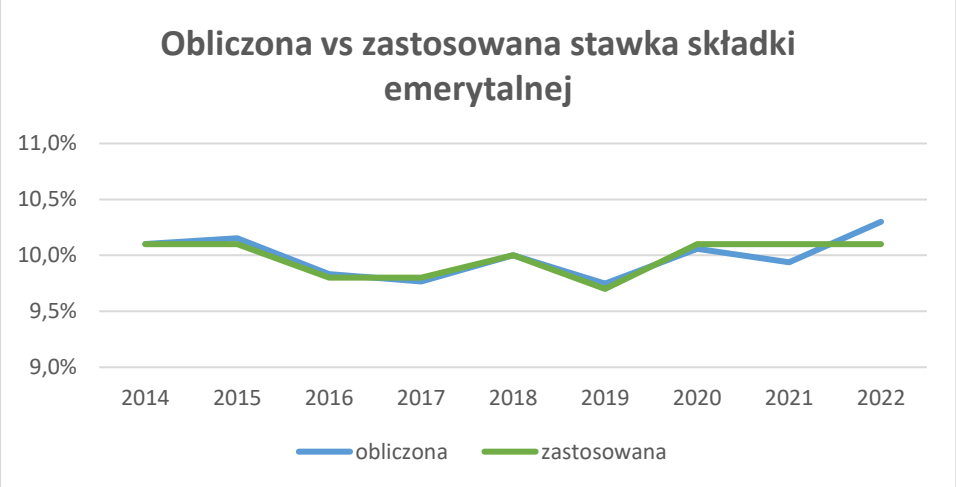



Załącznik 5: Wysokość składki emerytalnej w poszczególnych latach (2014–2022)

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Koszt służby w odniesieniu do emerytur i rent/wynagrodzenia podstawowe** | 28,3 % | 28,2 % | 27,2 % | 27,1 % | 27,4 % | 26,9 % | 27,8 % | 27,5 % | 28,6 % |
| **Koszt służby w odniesieniu do niepełnosprawności/ wynagrodzenia podstawowe** | 1,2 % | 1,3 % | 1,3 % | 1,3 % | 1,6 % | 1,7 % | 1,7 % | 1,7 % | 1,7 % |
| **Koszt służby w odniesieniu do śmierci/wynagrodzenia podstawowe** | 0,9 % | 0,9 % | 0,9 % | 0,9 % | 0,9 % | 0,6 % | 0,6 % | 0,6 % | 0,6 % |
| **Koszt służby/wynagrodzenia** | 30,4 % | 30,5 % | 29,5 % | 29,3 % | 30,0 % | 29,2 % | 30,2 % | 29,8 % | 30,9 % |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **podstawowe** | | | | | | | | | |
| **Obliczona stawka składki emerytalnej (udział pracownika)** | 10,1 % | 10,2 % | 9,8 % | 9,8 % | 10,0 % | 9,7 % | 10,1 % | 9,9 % | 10,3 % |
| **Zastosowana stawka składki emerytalnej (udział pracownika)** | 10,1 % | 10,1 % | 9,8 % | 9,8 % | 10,0 % | 9,7 % | 10,1 % | 10,1 % | 10,1 % |

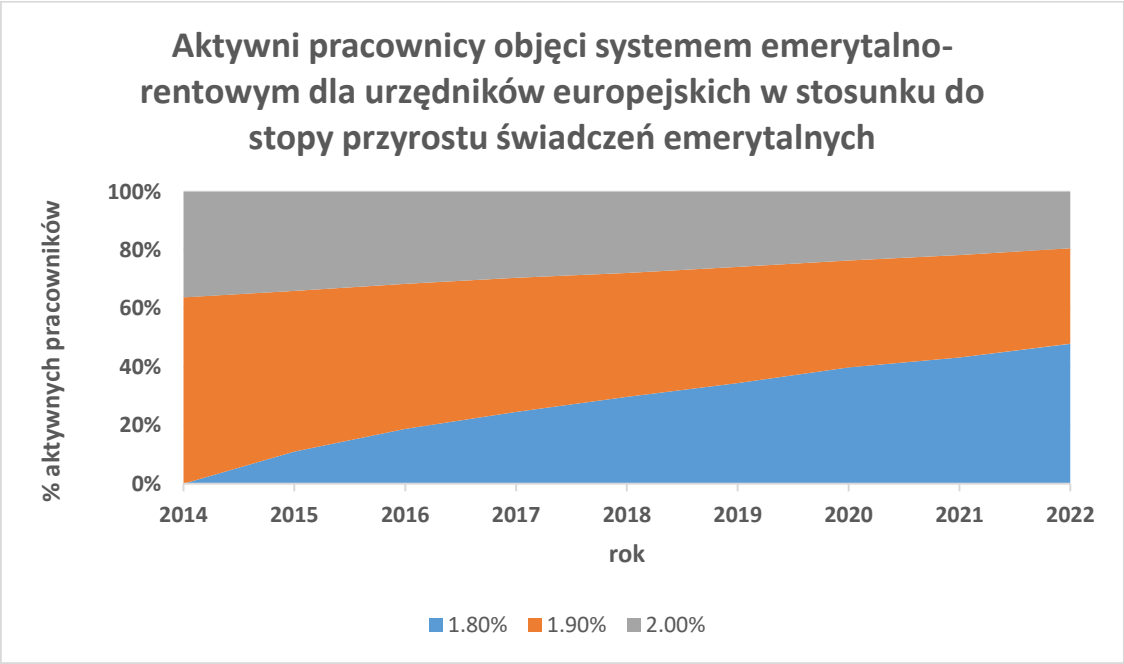



Załącznik 6: Zmiana liczby aktywnych pracowników w instytucjach Unii

| **Populacja aktywnych pracowników** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **Zmiana** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Parlament | 9.074 | 9.464 | 9.872 | 9.959 | 10.305 | 9.895 | 9.987 | 10.357 | 14,1 % |
| Rada | 2.985 | 3.026 | 3.162 | 3.162 | 3.111 | 3.160 | 3.206 | 3.246 | 8,7 % |
| Komisja | 31.015 | 31.359 | 30.889 | 30.448 | 30.765 | 31.248 | 31.115 | 31.005 | 0,0 % |
| TSUE | 2.101 | 2.244 | 2.273 | 2.311 | 2.293 | 2.327 | 2.303 | 2.309 | 9,9 % |
| ETO | 902 | 931 | 934 | 938 | 943 | 943 | 945 | 950 | 5,3 % |
| EKES | 741 | 739 | 739 | 738 | 737 | 737 | 730 | 727 | -1,9 % |
| Komitet Regionów | 542 | 558 | 548 | 552 | 560 | 569 | 560 | 574 | 5,9 % |
| Rzecznik Praw Obywatelskich | 73 | 73 | 76 | 82 | 78 | 75 | 73 | 74 | 1,4 % |
| EIOD | 58 | 62 | 63 | 72 | 96 | 96 | 114 | 128 | 120,7 % |
| ESDZ | 1.988 | 1.983 | 2.035 | 2.016 | 2.095 | 2.149 | 2.234 | 2.326 | 17,0 % |
| Pozostałe instytucje i agencje zdecentralizowane | 9.088 | 9.595 | 10.337 | 11.007 | 11.646 | 12.272 | 13.093 | 14.424 | 58,7 % |
| **Ogółem** | **58.567** | **60.034** | **60.928** | **61.285** | **62.629** | **63.471** | **64.360** | **66.120** | **12,9 %** |

Załącznik 7: Populacja aktywnych pracowników objętych systemem emerytalno-rentowym dla urzędników europejskich w podziale na kohorty według stopy przyrostu

| **Stopa przyrostu** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1,8 % | 0 | 6.438 | 11.280 | 14.972 | 18.250 | 21.618 | 25.280 | 27.815 | 31.671 |
| 1,9 % | 36.985 | 32.226 | 29.827 | 27.978 | 25.998 | 24.896 | 23.217 | 22.576 | 21.653 |
| 2,0 % | 20.989 | 19.903 | 18.928 | 17.978 | 17.037 | 16.115 | 14.974 | 13.969 | 12.796 |
| **Ogółem** | **57.974** | **58.567** | **60.034** | **60.928** | **61.285** | **62.629** | **63.471** | **64.360** | **66.120** |



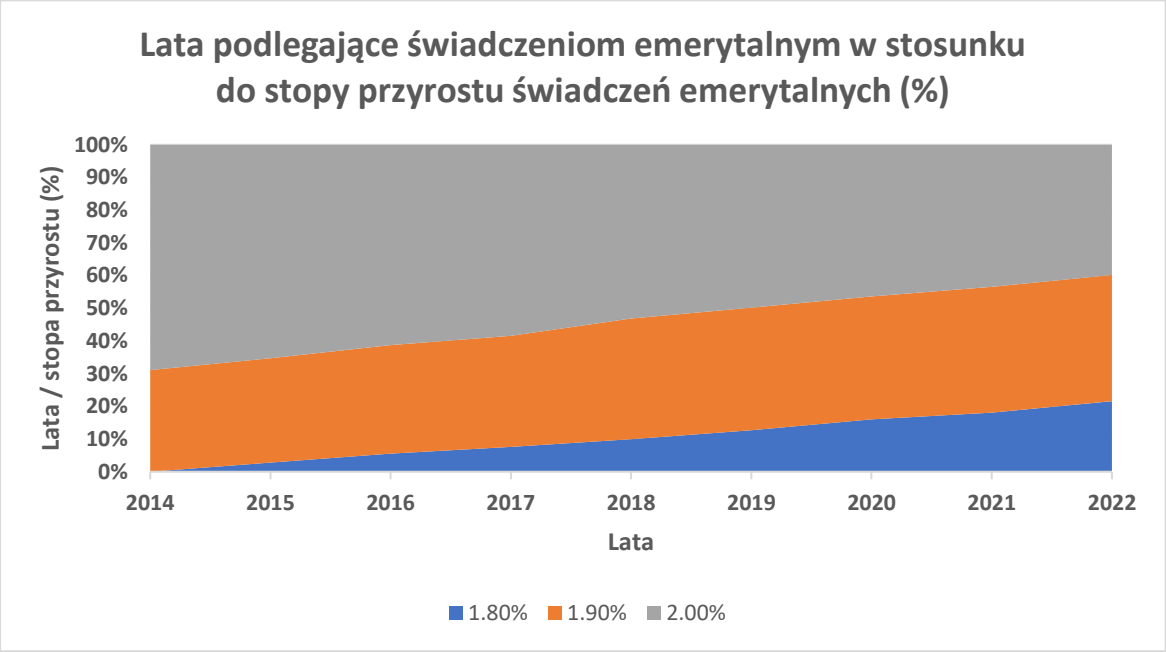

Załącznik 8: Liczba lat podlegających świadczeniom emerytalnym przepracowanych przez poszczególne kohorty aktywnych pracowników

| **Stopa przyrostu** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1,8 %** | 0 | 19.476 | 39.805 | 57.077 | 81.336 | 107.914 | 139.360 | 161.680 | 198.108 |
| **1,9 %** | 209.337 | 221.645 | 238.790 | 253.246 | 300.615 | 320.554 | 326.371 | 343.688 | 354.837 |
| **2,0 %** | 464.097 | 453.572 | 440.828 | 436.240 | 433.162 | 424.344 | 403.373 | 387.626 | 365.418 |
| **Ogółem** | **673.435** | **694.693** | **719.423** | **746.564** | **815.113** | **852.812** | **869.105** | **892.995** | **918.363** |

Załącznik 9: Udział liczby lat podlegających świadczeniom emerytalnym przepracowanych przez poszczególne kohorty aktywnych pracowników

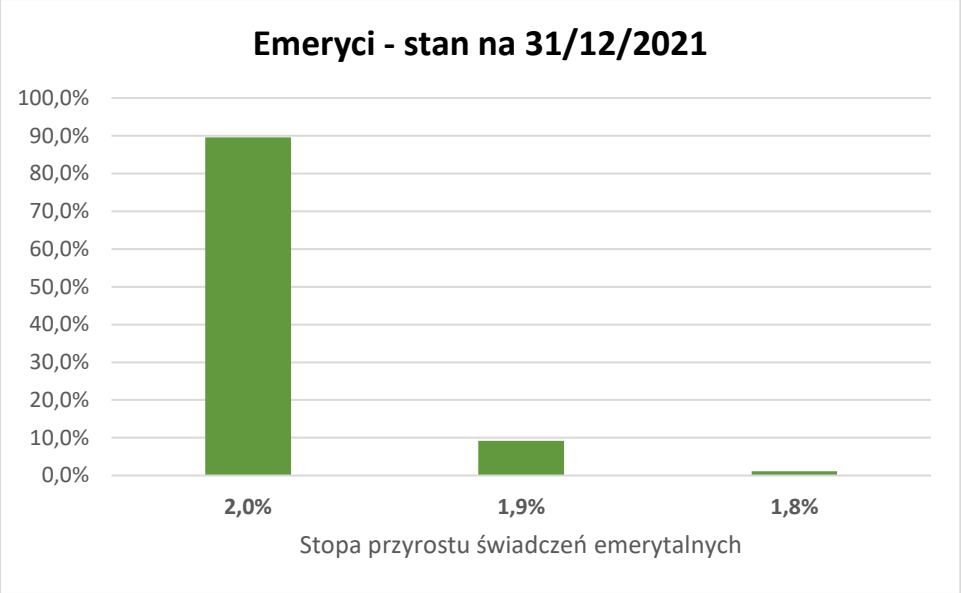
| **Stopa przyrostu** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1,8 %** | 0,00 % | 2,8 % | 5,5 % | 7,7 % | 10,0 % | 12,7 % | 16,0 % | 18,1 % | 21,6 % |
| **1,9 %** | 31,1 % | 31,9 % | 33,2 % | 34,0 % | 36,9 % | 37,6 % | 37,6 % | 38,5 % | 38,6 % |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2,0 %** | 68,9 % | 65,3 % | 61,3 % | 58,4 % | 53,1 % | 49,8 % | 46,4 % | 43,4 % | 39,8 % |




Załącznik 10: Liczba emerytów w podziale na kohorty zatrudnienia (przed 2004 r., po 2004 r. i po 2014 r.)

| Data zatrudnienia | Liczba emerytów i rencistów | Udział emerytów i rencistów |
|---|---|---|
| **do 30.04.2004** | 18 291 | 89,6 % |
| **Od 1.05.2004 r.** | 1.883 | 9,2 % |
| **Od 1.01.2014 r.** | 236 | 1,2 % |




Załącznik 11: Wpływy ze składek emerytalnych pracowników

| Rok | Wpływy ze składek emerytalnych pracowników (w mln EUR) |
|---|---|
| **2014** | 348.7 |
| **2015** | 425.6 |
| **2016** | 441.8 |
| **2017** | 449.2 |
| **2018** | 473.6 |
| **2019** | 485.7 |
| **2020** | 504.4 |
| **2021** | 535.2 |
| **2022** | 553.4 |
| **Ogółem** | **4217.6** |

Załącznik 12: Składki pochodzące z przeniesienia uprawnień do świadczeń emerytalnych do systemu

| Rok | Składki pochodzące z przeniesienia uprawnień do świadczeń emerytalnych do systemu (w mln EUR) |
|---|---|
| **2014** | 109.4 |
| **2015** | 108.6 |
| **2016** | 139.5 |
| **2017** | 127.6 |
| **2018** | 107.3 |
| **2019** | 89.1 |
| **2020** | 82.3 |
| **2021** | 89.8 |
| **2022** | 95.5 |
| **Ogółem** | **949.1** |

Załącznik 13: Składki wpłacane przez agencje zdecentralizowane i organizacje międzynarodowe

| Rok | Składki wpłacane przez agencje zdecentralizowane i organizacje międzynarodowe (w mln EUR) |
|---|---|
| **2014** | 17.6 |
| **2015** | 22.5 |
| **2016** | 40.3 |
| **2017** | 42.4 |
| **2018** | 52.6 |
| **2019** | 50.6 |
| **2020** | 52.1 |
| **2021** | 56.4 |
| **2022** | 58.2 |
| **Ogółem** | **392.7** |

Załącznik 14: Całkowite wydatki na pokrycie emerytur

| Rok | Wydatki na pokrycie emerytur (w mln EUR) |
|---|---|
| **2014** | 1.485.1 |
| **2015** | 1.541.2 |
| **2016** | 1.660.5 |
| **2017** | 1.774.5 |
| **2018** | 1.854.6 |
| **2019** | 1.964.5 |
| **2020** | 2.064.4 |
| **2021** | 2.173.2 |
| **2022** | 2.398.1 |
| **Średni wzrost** | **+6,2 %** |

Załącznik 15: Wydatki na pokrycie emerytur wynikające ze współczynników korygujących emerytury

| Rok | Część wydatków na pokrycie emerytur odpowiadających współczynnikom korygującym (w mln EUR) |
|---|---|
| **2014** | 39.3 |
| **2015** | 37.8 |
| **2016** | 42.5 |
| **2017** | 45.4 |
| **2018** | 47.2 |
| **2019** | 48.4 |
| **2020** | 50.7 |
| **2021** | 56.6 |
| **2022** | 57.6 |
| **Ogółem** | **425.7** |

Załącznik 16: Zobowiązania emerytalne wraz z założeniami aktuarialnymi oszacowania emerytalnego na 31 grudnia 2021 r.

| Założenie dotyczące stawki składki emerytalnej | Zobowiązanie systemu emerytalno-rentowego dla urzędników europejskich (w mln EUR) | Wpływ (w mln EUR) | Wpływ |
|---|---|---|---|
| Założenia aktuarialne dotyczące zobowiązań | 126 068 | | |
| Założenia aktuarialne dotyczące oszacowań | 62 613 | -63 455 | -50,3 % |

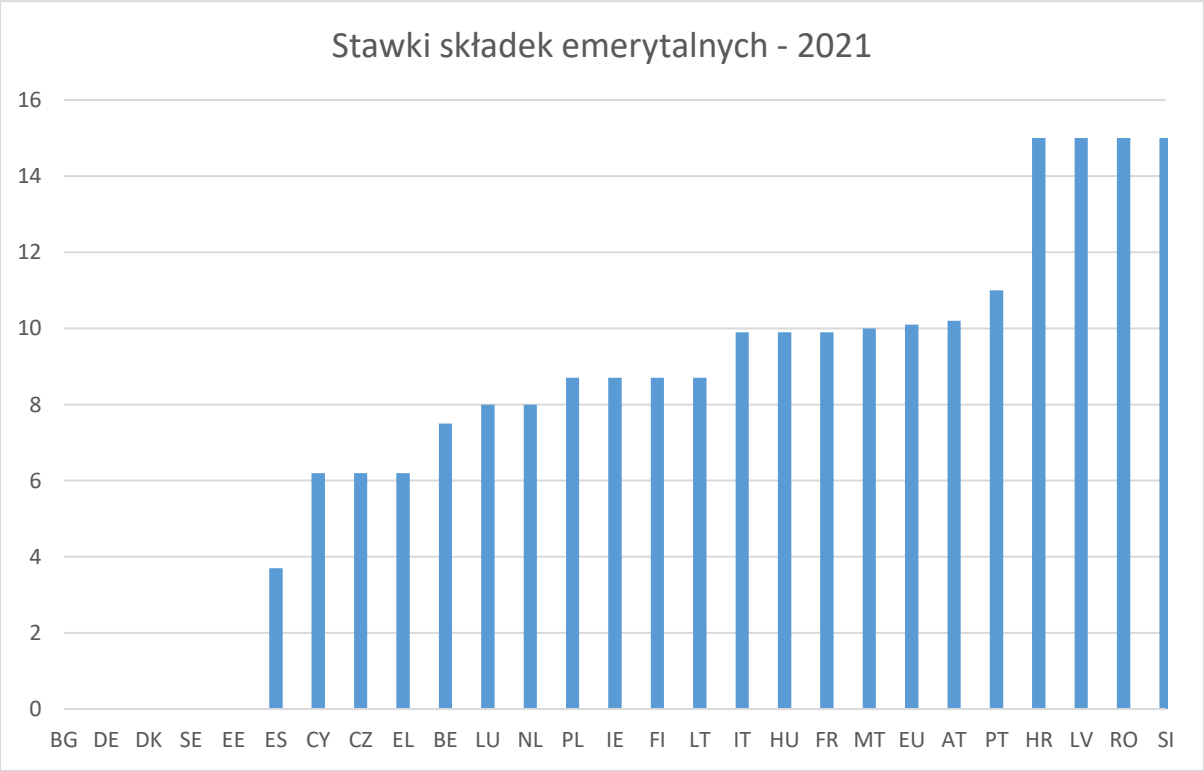
Załącznik 17: Aktualizacja stawki składki emerytalnej w państwach członkowskich UE[37]

| Warunki aktualizacji stawek składek emerytalnych | Państwa członkowskie |
|---|---|
| Regularne aktualizacje na podstawie wyliczeń aktuarialnych | NL, UE |

[37] Dane umieszczone w tej tabeli przekazują przedstawiciele państw członkowskich w ramach grupy roboczej ds. art. 83.

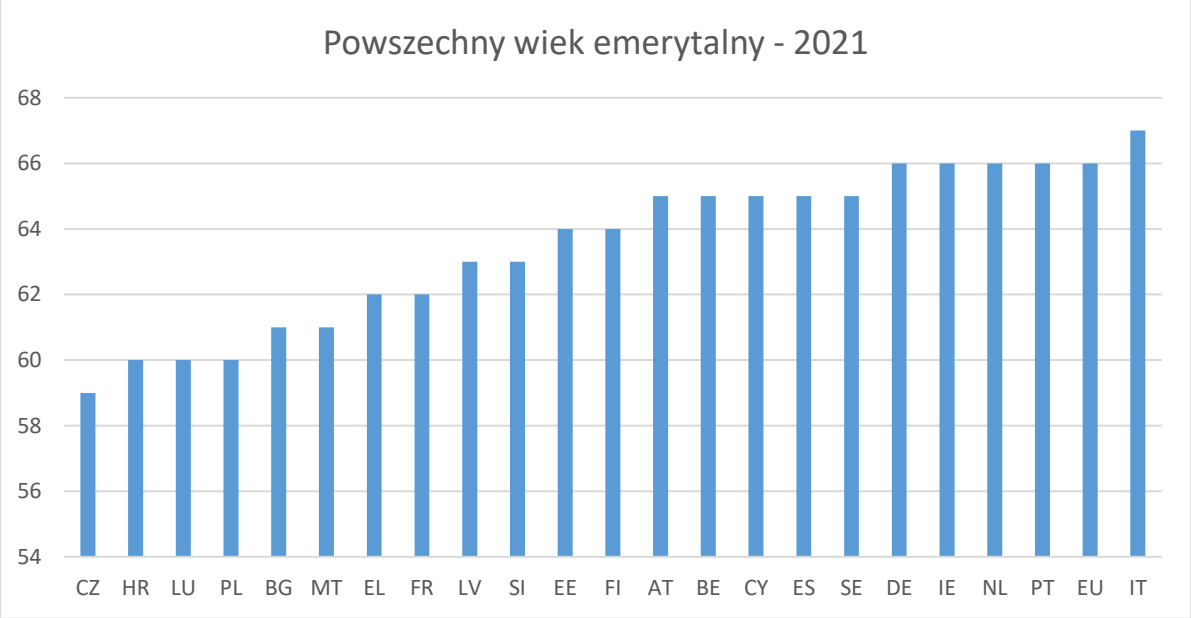
| | |
|---|---|
| Sporadyczne aktualizacje na podstawie wyliczeń aktuarialnych | AT, BE, HU, LU, PT, SI |
| Regularne aktualizacje na podstawie decyzji politycznych | FI, PL |
| Sporadyczne aktualizacje na podstawie decyzji politycznych | BG, FR, HR, IE, LT, LV, MT, RO, SE |
| Brak aktualizacji | CY, CZ, DE, ES, EE, DK, IT, SK |

Załącznik 18: Stawki składek emerytalnych obowiązujące w 2021 r. w państwach członkowskich[38]




[38] Tabela w załączniku 18 odnosi się do danych przekazanych przez państwa członkowskie w postaci krajowych kart informacyjnych na potrzeby sprawozdania Komisji na temat starzenia się społeczeństwa, 2021 (Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa, 2021 r.: Prognozy gospodarcze i budżetowe dla państw członkowskich UE (2019–2070) przygotowane przez DG ds. Gospodarczych i Finansowych). Państwa członkowskie UE przekazują ponadto co roku Eurostatowi dane dotyczące obowiązującej w każdym z tych państw stawki składki emerytalnej: ponieważ dane te są gromadzone w przedziałach wartości, w tabeli podawana jest w stosownych przypadkach wartość mediany z danego przedziału.

Załącznik 19: Powszechny wiek emerytalny obowiązujący urzędników służby cywilnej w 2021 r.[39]



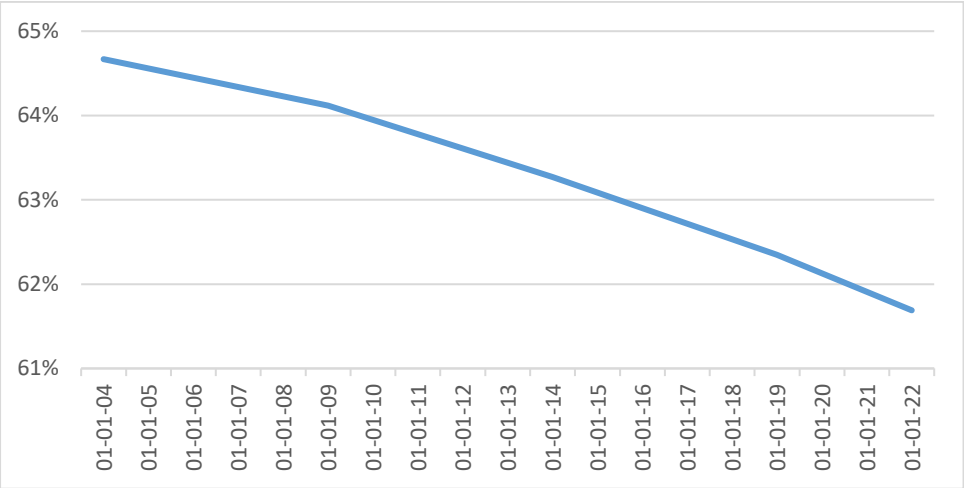

Załącznik 20: Aktualizacja wieku emerytalnego w świetle zmian średniego trwania życia[40]

| **Powiązanie wieku emerytalnego ze średnim trwaniem życia** | **Państwa członkowskie** |
|---|---|
| Brak powiązania | AT, BG, DE, EE, ES, HU, LU, RO, SE |
| Słabe powiązanie: sporadyczne aktualizacje | BE, CZ, FR, HR, IE, LT, LV, MT, PL, SI |
| Silne powiązanie: regularna aktualizacja | CY, DK, EL, FI, IT, NL, PT, SK, UE |

[39] Dane umieszczone w tej tabeli przekazują przedstawiciele państw członkowskich w ramach grupy roboczej ds. art. 83.

[40] Dane umieszczone w tej tabeli przekazują przedstawiciele państw członkowskich w ramach grupy roboczej ds. art. 83.

Załącznik 21: Zmiana uprawnienia do średnich świadczeń emerytalnych nabytego przez emerytów i rencistów




Załącznik 22: Oszczędności w wydatkach na pokrycie emerytur wynikające ze środków z 2014 r. wpływających na siatkę płac

| Rok | Oszczędności wynikające ze środków wprowadzonych w ramach reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r. wpływające na siatkę płac (w mln) |
|---|---|
| **2011** | 24.9 |
| **2012** | 34.2 |
| **2013** | 59.6 |
| **2014** | 95.1 |
| **2015** | 116.6 |
| **2016** | 129.2 |
| **2017** | 141.4 |
| **2018** | 150.1 |
| **2019** | 162.0 |
| **2020** | 172.5 |
| **2021** | 184.0 |
| **2022** | 214.7 |
| **Ogółem** | **1.484.4** |